

“ดร.วัชรินทร์ ศิริพานิช” อาชีวะต้นแบบ “สัตหีบโมเดล”  
สร้างคน “made to order” ยกระดับสู่ EEC Model



## ดร.วัชรินทร์ ศิริพานิช ผู้อำนวยการ EEC TOP

ความสำเร็จของโครงการ “สัตหีบโมเดล” ที่เริ่มต้นจากวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และริเริ่มโดย ดร.วัชรินทร์ ศิริพานิช อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ ส่งผลให้โครงการพัฒนาระเบียงเขตพิเศษภาคตะวันออก (East Economic Corridor – EEC) นำไปใช้เป็นแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะตรงตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายในเขต EEC

ดร.วัชรินทร์ ศิริพานิช ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ผู้อำนวยการ EEC TOP แห่งสำนักงานเพื่อการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อเร่งการผลิตและพัฒนากำลังคนตามแนวทางของ สัตหีบโมเดล ให้มีศักยภาพและทักษะและก้าวไปสู่ EEC TOP MODEL ที่สามารถรองรับ EEC ตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

▶ ดร.วัชรินทร์ ศิริพานิช เป็นศิษย์เก่ารุ่นแรกของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ เมื่อครั้งเปิดรับนักเรียนในปี 2512 เป็นปีแรก หลังจากที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ใช้เวลาในการจัดตั้งร่วม 6 ปีตั้งแต่ปี 2506 ตามข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐออสเตรเลีย โดยรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐออสเตรเลียให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ เครื่องจักร เครื่องมือ และคณะผู้เชี่ยวชาญมาช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการติดตั้งการทำงานของเครื่องจักรกล และการฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษา ส่วนรัฐบาลไทยเป็นผู้จัดหาที่ดินทำการก่อสร้างอาคารเรียน โรงฝึกงาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ



ในช่วงแรก วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบจัดตั้งขึ้นในสถานะโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ (ทส.) และใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า THAI-AUSTRIAN TECHNICAL SCHOOL โดยมีวัตถุประสงค์คือ

- 1) เพื่อผลิตช่างเทคนิคให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ
- 2) เพื่อให้ให้นักเรียนนักศึกษา เกิดทักษะตรงกับมาตรฐานช่างเทคนิคและสถานประกอบการ
- 3) เพื่อพัฒนาแผนการเรียนการสอนกับช่างอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาในภาค

ตะวันออก

ต่อมาได้ยกระดับเป็นวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2539 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบได้รับเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่น ปี พ.ศ. 2548 วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์เครือข่ายอาชีวศึกษานานาชาติของภาคตะวันออก และปีเดียวกัน ได้รับยกย่องให้เป็นสถานศึกษา อาชีวศึกษาต้นแบบ (super model) แห่งเดียว ประเภทวิทยาลัยเทคนิค ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบเปิดสอน 15 สาขาวิชา ได้แก่ ช่างเขียนแบบเครื่องกล ช่างเครื่องมือวัดฯ ช่างแมคคาทรอนิกส์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อมโลหะ การโรงแรม คณะวิชาสามัญ แผนกวิชาพื้นฐาน เทคโนโลยีพื้นฐาน คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกการบัญชี

ดร.วัชรินทร์ได้หวนคืนสู่วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบอีกครั้งในตำแหน่งผู้อำนวยการในช่วงปี พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2559



## ▶ สร้างคนตอบโจทย์สถานประกอบการ

ดร.วัชรินทร์เล่าว่า แนวคิดการก่อตั้งสัตหีบโมเดลเริ่มขึ้นในช่วงที่รับหน้าที่ผู้อำนวยการของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ จากการที่ไปพบปะกับสถานประกอบการในพื้นที่และได้รับความเห็นกลับมาว่า สอนเด็กอย่างไรเด็กไม่มีคุณภาพ สอนมาแล้วเด็กทำงานไม่ได้ สอนวิชาที่ไม่ตรงกับการทำงาน

“เราก็มาคิดว่าจะทำอย่างไรให้สถานประกอบการรับผิดชอบร่วมกับวิทยาลัยได้ ก็เลยเกิดโครงการสัตหีบโมเดล ก็มาหารือร่วมกัน มีหลายบริษัทที่รับเฉพาะเด็กที่จบจากโครงการสัตหีบโมเดลเท่านั้น อันนี้คิดว่าเป็นผลสำเร็จของโครงการ”

ดร. วัชรินทร์เล่าว่า สัตหีบโมเดลเป็นรูปแบบหนึ่งในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา เป็น win-win โขลุ่ยชั้น มีรูปแบบคือ สร้างคนตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ต้องมีภาคีมาร่วมในการจัดการการศึกษา สถานประกอบการต้องการคนแบบไหนก็มาร่วมกันหารือ ซึ่งรูปแบบความร่วมมือมีตั้งแต่ออกแบบหลักสูตรด้วยกัน วิชาไหนที่ใช้งานก็ยังคงให้เรียน วิชาไหนที่ไม่ใช้งานก็ไม่ต้องเรียนให้เสียเวลา เพราะไม่มีประโยชน์แล้ว

“สัตหีบโมเดลเป็นโมเดลที่เรากล้าเปลี่ยน อะไรที่ไม่ได้ช้อย่าไปเรียน ไม่มีประโยชน์เรียนไปก็ไม่ได้ใช้ เรียนวิชาที่นำไปใช้ได้ดีกว่า ถ้าเรียนไปแล้วจบก็ต้องไปเทรนนิ่ง 8 เดือนถึง 1 ปี เสียเวลา แทนที่จะทำงานได้เลย อย่างนี้เงินเดือนสูงเพราะเมื่อจบก็สามารถทำงานได้ทันที”

กระบวนการเรียนการสอนก็มาร่วมกันคิดร่วมกันทำ ไม่ใช่อาจารย์ของวิทยาลัยสอนอย่างเดียว เมื่อเด็กเข้าไปที่โรงงาน อาจารย์ที่โรงงานก็ต้องสอนเด็ก เพราะเครื่องมืออุปกรณ์ของวิทยาลัยไม่ทันสมัยเท่ากับที่โรงงาน การที่จะเด็กจะใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่โรงงานได้ ต้องมีการสอน

“การที่เราปรับหลักสูตรสอนร่วมกันแล้ว สิ่งหนึ่งที่จะต้องทำด้วยกันคือ ต้องมีค่าใช้จ่ายให้เด็กที่มาเรียนที่โรงงานด้วย เช่น เป็นเงินเดือน เป็นค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียน เป็นสิ่งที่บริษัทต้องจ่ายให้เด็ก เพราะเด็กคือพนักงานของบริษัทในอนาคตข้างหน้า”





เดิมทีบริษัทจะมารับเด็กตอนจบการศึกษา มาตั้งโต๊ะรับมาสัมภาษณ์ แต่โครงการสตีบโมเดลบริษัทรับเด็กเข้าไปทำงานเลยก่อนเริ่มเรียน มาคัดเลือกเด็กทั้งด้วยการสอบข้อเขียนสอบสัมภาษณ์ตั้งแต่ก่อนเริ่มเรียน เด็กที่ผ่านการคัดเลือกถือเป็นพนักงานของโรงงาน แต่ฝากเรียนกับวิทยาลัยเทคนิคสตีบ

เด็กที่จะเข้าโครงการสตีบโมเดลต้องมีคะแนนเฉลี่ย 2.5 ขึ้นไป ต้องสอบผ่านข้อเขียนและสอบผ่านการสัมภาษณ์ของบริษัท แต่เมื่อจบหลักสูตรภายใต้โครงการสตีบโมเดลเป็นเด็กที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการที่โรงงานกำหนดมา อย่างไรก็ตาม เมื่อทำงานจริงก็ต้องมีการสอนต่อในโรงงานด้วย

รูปแบบของสตีบโมเดลมี 3 รูปแบบ อย่างแรก ระยะเวลา เรียน 5 ปี หรือ L-Plan รับเด็กจากมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าเรียนระดับ ปวช. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) จนจบระดับ ปวส. (ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) ซึ่งใน 5 ปีนี้เด็กจะต้องเรียนที่วิทยาลัยกับสถานประกอบการอย่างละครึ่งหนึ่ง

**“เด็กต้องเรียนที่วิทยาลัย 2.5 ปี และเรียนที่โรงงานเวลา 2.5 ปี เด็กที่ฝึกในโรงงาน 2.5 ปีนี้เป็นเด็กที่เก่งกว่าเด็กทั่วไป”**

รูปแบบที่สอง M-Plan เรียน 3 ปี นำเด็ก ปวช. ปีที่ 3 เข้าโครงการ เรียนต่อ ปวส. อีก 2 ปี จึงเรียนที่วิทยาลัย 1.5 ปี และฝึกที่โรงงาน 1.5 ปี ส่วนรูปแบบที่สาม S-Plan เป็นระยะเร่งด่วน เด็กจบ ปวช. มาเรียนต่อ ปวส. 2 ปี เรียนที่วิทยาลัย 1 ปี และอยู่ที่โรงงาน 1 ปี แต่การอยู่ที่วิทยาลัยกับโรงงานก็มีรูปแบบที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับการหารือของวิทยาลัยกับโรงงาน ไม่ได้จำกัดรูปแบบไว้ตายตัว

ยกตัวอย่าง BMW จัดรูปแบบว่า 3 เดือนแรกเรียนที่วิทยาลัย 3 เดือน ต่อมาไปอยู่ที่โรงงาน จากนั้นกลับมาที่วิทยาลัย 3 เดือน และ 3 เดือนสุดท้ายไปอยู่ที่โรงงาน ทั้ง 12 เดือนเด็กเรียนตลอดไม่มีหยุดภาคการศึกษา ส่วนของบริษัทมีอีกรูปแบบหนึ่ง 1 ปีแรกเรียนที่วิทยาลัย ส่วนปีหลังไปอยู่ที่บริษัท ขณะที่บริษัทอื่นใช้วิธีการสลับตามเทอม เช่น เทอมแรกเรียนที่วิทยาลัย เทอมสองฝึกงานที่บริษัท เทอมที่สามกลับมาที่วิทยาลัย เทอมที่สี่กลับไปทำงานที่บริษัท





“เด็กที่ไปอยู่โรงงานได้ปฏิบัติจริง หน้าทีวิทยาลัยคือสอนทฤษฎีพื้นฐาน แต่ที่โรงงานเป็นระดับสูงขึ้นไป บริษัทต้องช่วยสอน และต้องให้คะแนนด้วย บริษัทต้องการให้เด็กในโครงการซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเป็นอย่างไรก็ต้องช่วยวิทยาลัยในการสอน”

วิทยาลัยเทคนิคสตัทท์ฮิมมีนักศึกษา 6,000 คน เข้าฝึกงานกับโรงงานกว่า 2,000 คน ส่วนที่เข้าโครงการสตัทท์ฮิมมีเด็กลงกว่า 400 คน

เด็กที่เข้าโครงการสตัทท์ฮิมมีเด็กลงส่วนใหญ่จะมีเงินเก็บ บางคนสามารถส่งเงินกลับบ้านจากที่แบ่งเงินไว้ใช้ส่วนตัว ช่วงที่เรียน ปวส. ปี 2 ได้เงินเดือน 9,000 บาท ปิดเทอมก็ได้ เด็กบางคนเป็นเด็กชาวเขา เด็กชายขอบ หรือมาจากพื้นที่ห่างไกล ไม่ยอมหยุดภาคเรียนเพื่อกลับบ้าน แต่ทำงานต่อเนื่องเพื่อเก็บเงิน

“เรามีข้อมูลว่าเด็กจบ ปวส. จบไปได้เงินเดือน 20,000 บาท แต่เด็กที่จบมหาวิทยาลัยจบมาได้เงินเดือน 15,000 บาท กว่าเด็กจบมหาวิทยาลัยจะตามทันเด็กจบปวส. ใช้เวลาอีกไม่ต่ำกว่า 10 ปีกว่าจะเก่งได้ เพราะเด็ก ปวส. มีทักษะมาแล้ว”

อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของสตัทท์ฮิมมีเด็กลงคือ ผู้อำนวยการสถาบัน หากสามารถพูดคุยกับสถานประกอบการ การได้และเข้าใจถึงความต้องการ ก็จะทำให้ผู้ประกอบการเองมีความเข้าใจ เพราะการที่จะให้ผู้ประกอบการมาจ่ายเงินให้เด็กไม่ใช่เรื่องง่าย

นอกจากนี้ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการจะช่วยให้ได้รับความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์เครื่องมือให้เด็กได้ใช้ฝึกฝีมือ เนื่องจากเครื่องมือมีราคาสูง และยังช่วยเปิดโอกาสให้เด็กเข้ารับการฝึกฝีมือที่สถานประกอบการเป็นการฝึกหัดที่แท้จริง เพราะมีเครื่องมืออุปกรณ์ครบถ้วน อีกทั้งทั่วประเทศมีสถานศึกษาจำนวนมาก งบประมาณภาครัฐไม่สามารถให้ความช่วยเหลือเครื่องมืออุปกรณ์ได้ครบทุกแห่ง

## การศึกษาต้องเปลี่ยนตามเทคโนโลยี-ความต้องการ

การศึกษาต้องเปลี่ยนไป ไม่ใช่แค่มองตาม แต่ต้องมองข้าม ต้องเปลี่ยนตามเทคโนโลยี ตามความต้องการของประเทศ โดยใน 5 ปีก่อน ดร.วัชรินทร์ได้เปิดหลักสูตรสาขาระบบราง ได้รับคำวิจารณ์ในทางไม่เห็นด้วย แต่วันนี้พิสูจน์ให้เห็นว่า ระบบรางตอบสนองความต้องการประเทศที่เพิ่มขึ้น รถไฟเพิ่มขึ้นหลายขบวน

เดิมการศึกษาจำกัดอยู่ในรั้ววิทยาลัยแต่วันนี้ไม่ได้จำกัดอยู่ในรั้ววิทยาลัยอีกต่อไป ต้องเปิดโลกให้คนภายนอกเข้ามาช่วย ขณะเดียวกันวิทยาลัยก็ต้องออกไปช่วยองค์กรภายนอกด้วย การสร้างคนถึงจะตรงกับความต้องการ ต้องสร้างทักษะและความรู้ให้ทัน เพราะเป็นเรื่องใหญ่

“เราต้องเปลี่ยน perception ของคนไทย เยอรมนีคือต้นแบบโพลีเทคนิค ผมไปดูงานที่เยอรมนีเป็นสัปดาห์ ไปเรียนรู้ทั้งด้านหลักสูตร การฝึกเด็ก การประชุมครู และการร่วมมือกับผู้ประกอบการ จึงได้รูปแบบนี้ นอกจากนี้รัฐบาลไทยไม่ได้บังคับเรียนอาชีวะแต่เยอรมนีบังคับเรียนอาชีวะ 70% เรียนสามัญ 30% ซึ่งสายสามัญเด็กที่หัวดีจริงถึงจะเรียน”

ดร.วัชรินทร์กล่าวว่า การศึกษาไทยจะใช้วิธีการผลิตแบบเดิมที่เมื่อจบมาแล้วไม่รู้จะไปทำงานที่ไหนไม่ได้อีกต่อไป ประกอบกับคนก็ไม่รู้จักอาชีพที่มาจากพื้นฐาน เช่น แมคคาทรอนิกส์ ไม่รู้ว่าสาขาวิชานี้เรียนอะไร เมื่อไม่รู้จักก็เลือกไม่ถูก ทั้งๆ ที่สาขาวิชาชีพนี้มีความต้องการมาก นอกจากนี้ จะเรียนวิชาสามัญตรงแบบเดิมก็ใช้ไม่ได้ ต้องเรียนแบบประยุกต์ เช่น วิชาคอมพิวเตอร์ที่จะต้องเรียนเทคโนโลยีด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ดิจิทัลดีไซน์



ในระยะต่อไปคนไม่ต้องการปริญญา แต่จะต้องการใบรับรองมากกว่า เนื่องจากการจ้างงานจะจ้างงานตามใบรับรองที่มี ต่างประเทศไม่ได้สนใจปริญญาเท่ากับใบรับรอง ผู้ที่มีใบรับรองในต่างประเทศได้ค่าแรงงานเงินเดือนสูงกว่า การศึกษาของไทยต้องเปลี่ยนจากเดิมที่มีคนเรียนเป็นล้านคนตอนนี้มีคนเข้าเรียนเพียง 6 แสนคน

ในยุคก่อนเด็กที่เรียนดีระดับต้นของประเทศจะได้ไปเรียนเพื่อเป็นครู ทำให้ได้ครูที่เก่ง มีความสามารถ แต่ในระยะหลังไทยได้คนเรียนไม่เก่งไปเรียนเป็นครู ทำให้ได้ครูไม่เก่ง ส่งผลให้การเรียนการสอนของไทยไม่มีคุณภาพ ประกอบกับผลตอบแทนของครูในไทยน้อย ต่างจากประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น ที่ครูมีเงินเดือนสูงมาก แต่เป็นครูที่เก่ง ของไทยเรียนอะไรไม่ได้ทำงานอะไรไม่ได้จึงมาเป็นครู ครูไม่เก่งจะสอนเด็กเก่งได้อย่างไร



# รู้จักสัทธิบโมเดล

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมแรงงานขาดแคลนแรงงานกว่า 75% โดยเฉพาะแรงงานช่างฝีมือระดับ อาชีววะ เพราะสังคมไทยให้ความสำคัญกับการได้ปริญญามากกว่า

วิทยาลัยเทคนิคสัทธิบได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการร่วมกับการทำงาน (Work-Integrated Learning – WIL) ขึ้นด้วยความร่วมมือของ 3 ฝ่าย ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ สมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ ภายใต้ชื่อว่า สัทธิบโมเดล

WIL คือ แนวคิดที่จะให้นักศึกษาเรียนไปทำงานไป เป็นการจัดการการศึกษาเฉพาะทางเชิง ประสบการณ์เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาประยุกต์ความรู้เข้ากับทักษะการทำงาน

สัทธิบโมเดลมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อยกระดับรูปแบบการศึกษาในระบบอาชีววะ 2) เพื่อลดช่องว่าง ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ 3) เพื่อให้สถานศึกษาผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ 4) เพื่อสร้าง เครือข่ายการเชื่อมโยงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ 5) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอาเซียน

สัทธิบโมเดลสร้างประโยชน์ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ที่สามารถยกระดับการเรียนการสอน ยกระดับฝีมือช่างเฉพาะให้มีทักษะทัดเทียมในระดับนานาชาติ ผลิตแรงงานวิชาชีพได้ตรงตามทีสถาน ประกอบการต้องการ ด้านต่อมาคือ ด้านสถานประกอบการ ช่วยลดปัญหาการขาดแรงงานเฉพาะทางของ สถานประกอบการ มีแรงงานรองรับการเติบโตของสถานประกอบการในอนาคต และด้านสุดท้าย สมาคมหรือ องค์กรวิชาชีพ จะสามารถประสานนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน โดยเข้ามาร่วม กำหนดสมรรถนะวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสัทธิบโมเดล

ขั้นตอนของสัทธิบโมเดลประกอบด้วย 1) ร่วมกันรับนักศึกษา 2) ร่วมกำหนดหลักสูตร 3) บริษัทให้ ทุน เงินเดือน และสวัสดิการ 4) บริษัทรับนักศึกษาไปฝึกงาน 5) บริษัทรับนักศึกษาเข้าทำงาน

โครงการสัทธิบโมเดลมี 3 ระยะ ประกอบด้วย

S Plan (Short Plan) การจัดแผนระยะสั้น 2 ปีสำหรับนักศึกษาระดับ ปวส.

M Plan (Medium Plan) การจัดแผนระยะกลางศึกษา 3 ปี สำหรับนักศึกษา ปวช. 3 ต่อเนื่องระดับ ปวช.

L Plan (Large Plan) การจัดแผนระยะยาว รูปแบบการศึกษา 5 ปี สำหรับนักศึกษาตั้งแต่ปวช. 1 จนจบระดับ ปวส.

# ยกระดับสู่ EEC Model

สตีทึบโมเดลเป็นการสร้างคนในระยะปานกลางถึงระยะยาว ต้องทำร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการให้ได้ สตีทึบโมเดลเริ่มกระจายใช้ทั่วประเทศแล้ว

ดร.วัชรินทร์กล่าวว่า การพัฒนา EEC จึงนำรูปแบบโครงการสตีทึบโมเดลมาเป็นต้นแบบในการพัฒนาคนรองรับ EEC และเดิมสตีทึบโมเดลเป็นโครงการที่ใช้กับวิทยาลัยเทคนิคสตีทึบที่เดียว แต่ตอนนี้กระจายไปที่ 12 วิทยาลัย ปีหน้าจะกระจายได้มากขึ้น ฉะนั้น จะเปลี่ยนจากสตีทึบโมเดลเป็น EEC โมเดล เพราะ EEC ที่ต่อ ยอดขึ้นต้องการควบคุมคุณภาพให้มีมาตรฐานเดียวกัน

“เด็กที่ทำงานกับบริษัท บริษัทก็จ่ายเงินให้ และสุดท้ายบริษัทที่ร่วมกับเราได้ภาษีคืน 200% นี่คือการสร้างเด็กไทยให้มีคุณภาพ”

EEC โมเดล มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) อบรมครูผู้สอน มีหลายโครงการที่จะอบรม และมีความร่วมมือกับเครือข่ายจำนวนมาก 2) Certify การรับมาตรฐาน เด็กที่จะจบการโครงการนี้ต้องสอนให้ได้มาตรฐาน โดย EEC TOP จะเป็นผู้รับรองมาตรฐาน และ 3) ร่วมมือกับบีไอไอ ที่จะสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามา เนื่องจากจะเป็นตัวบ่งชี้จำนวนแรงงานที่ต้องการ รวมทั้งจะช่วยในการจับคู่สถานศึกษากับสถานประกอบการ





ดร.วชิรินทร์ ในฐานะผู้อำนวยการ EEC กล่าวว่า EEC TOP ไม่ได้ทำทุกเรื่อง แต่ใช้เครือข่ายที่ปัจจุบันมี 12 สถานศึกษาเอกชนเข้ามาร่วม เพราะสตีปโมเดลอย่างเดียวผลิตกำลังคนไม่เพียงพอ แต่อะชีพต้องการคนเป็นหมื่นคน ต้องขยายคนไปภาคอื่นเพื่อผลิตคนเข้าสู่ EEC

“การสร้างคนของไทยปัจจุบันไม่ทันกับเทคโนโลยี แต่คนไทยต้องยกระดับตัวเองขึ้นในสายอาชีพที่ต้องใช้เทคโนโลยีขึ้นให้ได้ ต้องสร้างคนให้ทำงานในด้านเทคโนโลยี นี่เป็นเรื่องใหญ่ของประเทศไทย ที่จะก้าวไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 แต่ขณะนี้เรายังอยู่ 2.0 การที่จะก้าวกระโดดไปที่ไทยแลนด์ 4.0 ต้องใช้แรงมหาศาลมาขับเคลื่อนไป”